

Ключевые слова: государственное регулирование, жилищное строительство, экономическая цикличность

I.L. Fedun

State regulation of housing building in ukraine in the context of economic cycle

The article is devoted to the development of the concept of state regulation of housing construction in the context of economic cyclicity. The influence of economic cycles on the indicators of housing development in Ukraine is investigated. The expediency of state regulation of housing construction in the conditions of economic cyclicalness is substantiated and its targets are defined depending on the phase of the economic cycle. An indicative list of economic policy measures of the state that can be implemented in the process of state regulation of housing construction in terms of economic cyclicity is offered.

Keywords: state regulation, housing construction, economic cyclicity.

Посилання на статтю:

APA: Fedun, I.L. (2018) Derzhavne rehuliuвання zhytloвого budivnytstva v ukraini v konteksti ekonomichnoi tsyklichnosti. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, 38, 55 – 62.

ДСТУ: Федун І.Л. Державне регулювання житлового будівництва в Україні в контексті економічної циклічності [Текст] / І.Л. Федун // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. – 2018. – № 38. – С. 55 –62.

УДК 331.522.4

В.В. Шовківська,
аспірантка

ORCID: 0000-0002-2379-0362

Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ

**ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В
БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ**

У статті розкривається вплив основних чинників на розвиток людського капіталу. Розглянуто основні показники ринку праці як основної умови використання і розвитку людського капіталу. Показано роль розвитку людського капіталу у підвищенні ефективності виробництва будівельної галузі.

Ключові слова: людський капітал, будівельна галузь, концепція гідної праці, зайнятість в будівництві, економічна активність, заробітна плата в будівництві.

Вступ. В умовах глобалізації та переходу до постіндустріального суспільства в Україні актуалізуються проблеми формування трудового потенціалу з високим

освітнім, інтелектуальним, професійно-кваліфікаційним рівнями. Вирішення даної проблеми залежить від стану соціальної сфери, розуміння зростання ролі та значення людського капіталу як визначального елементу розширеного відтворення благ і послуг.

У контексті реформування соціальної сфери важливе місце відводиться формуванню продуктивної зайнятості населення та забезпеченню гідної праці як важливого чинника ефективного використання і розвитку людського капіталу. Відтак потребують вирішення проблеми впливу окремих чинників на розвиток людського капіталу в економіці України та окремих видах економічної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки досить велика кількість вчених займається дослідженням проблеми формування, використання і розвитку людського капіталу. Серед вітчизняних дослідників над цією проблемою найбільш плідно працюють В. Антонюк, В. Лич, О. Грішнова, А. Колот, В. Геєць, Н. Ушенко, Т. Кір'ян, Е. Лібанова та інші. В цих дослідженнях визначені особливості формування і використання людського капіталу, водночас питання формування передумов його розвитку в будівельній галузі потребує подальшого наукового пошуку.

Постановка завдання. Провести аналітичні дослідження щодо визначення чинників впливу на розвиток людського капіталу в будівельній галузі.

Основна частина. Перехід до постіндустріальної економіки обумовив зміну парадигми суспільного розвитку, основним чинником якого виступає людська особистість, яка є носієм і власником людського капіталу. Нова модель економічного розвитку має будуватись на ресурсах, які практично є невичерпними, а саме на знаннях, інтелекті, творчих здібностях людини, бо саме вони формують людський капітал, який виступає головною продуктивною силою сучасної економіки. Розвиток людського капіталу впливає на ефективність використання матеріальних ресурсів, визначає рівень конкурентоспроможності працівника, підприємства, економіки в цілому. Зрозуміло, що процес розвитку людського капіталу неможливо розглядати окремо від інших стадій його відтворення, адже саме в процесі формування та трудової діяльності відбувається його капіталізація та створюються передумови його екстенсивного та інтенсивного розвитку, розширеного відтворення. Для визначення чинників стримування розвитку людського капіталу будівельної галузі необхідно оцінити стан та тенденції відтворення, що в подальшому дозволить розробити інструменти та важелі його нагромадження.

Розглянемо процес відтворення людського капіталу, що охоплює три основних стадії – формування, залучення у сферу суспільного виробництва, використання і розвиток (рис. 1), які безпосередньо пов'язані із життєвим циклом людини.

Використання і розвиток людського капіталу тісно пов'язаний із попередніми двома стадіями та окремими чинниками: демографічні, що формують фізіологічну основу людського капіталу, якою є населення держави; соціально-економічні, виробничі та соціально-ментальні чинники забезпечують формування якісних параметрів, таких як: рівень освіти, кваліфікації, трудові навички та компетенція; мотивація, культура праці тощо. Інституціональні чинники забезпечують дотримання прав людини, можливостей розвитку.



Рис. 1. Процес відтворення людського капіталу

Підвищення якості життя як важливого чинника розвитку людського капіталу вимагає удосконалення соціально-трудових відносин, покращення матеріальних, соціальних і культурних умов життя людей, забезпечення випереджаючого росту професійної та загальнокультурної підготовки працівників, здатних забезпечити ефективне використання нової техніки. І навпаки, уповільнення розвитку людини та її здібностей, тобто людського капіталу суттєво впливає на зниження темпів економічного розвитку. Тому створення сприятливих соціальних умов життя для широких верств населення і його трудової діяльності є необхідною умовою ефективного використання і розвитку людського капіталу.

Необхідно відмітити, що вирішення проблем розвитку людського капіталу в будівельній галузі пов'язано із забезпеченням гідної праці, ефективної трудової діяльності усім працюючим та їх соціального захисту. Концепція гідної праці охоплює такі ключові складові: реальна можливість одержати роботу, праця в умовах свободи, продуктивна зайнятість, рівність у праці, безпека на виробництві, гідність у праці, свобода професійних об'єднань [1, с. 12-13]. Ці концептуальні положення повинні бути покладені в основу використання і розвитку людського капіталу в цілому і в будівельній галузі зокрема.

Високий рівень економічної активності в працездатному віці приводить до того, що виробниче середовище стає частиною середовища існування багатьох

людей впродовж тривалого періоду життя, тому умови праці в найширшому розумінні визначають якість трудового життя і, відповідно, умови і стандарти життя людей, у тому числі й умови розвитку людського капіталу. Без трудової діяльності не може бути розвитку людського капіталу, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність результатів такого розвитку.

Процес реалізації людського капіталу можна оцінити на основі аналізу основних показників ринку праці – зайнятості, економічної активності, рівня оплати праці. Так, за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності середньомісячна чисельність економічно активного населення у віці 15-70 років у 2017 р. становила 17854,4 тис. осіб, з яких 96,3% складали особи працездатного віку [2, с.48, 49]. За період 2014-2017 рр. мало місце скорочення даної категорії населення з 19035,2 тис. осіб в 2014 р. до 17193,2 тис. осіб у 2017 р. або на 9,7% [3, с.52, 53], що мало негативний вплив на використання і розвиток людського капіталу. Рівень економічної активності осіб працездатного віку в цей період коливався в межах 71,1% – 71,5%.

Найбільш вагомі причини погіршення показників економічної активності населення – недостатня державна підтримка розвитку пріоритетних галузей економіки та модернізації виробництва, недосконалість механізмів регулювання економічної активності населення, сприяння розвитку підприємницької ініціативи громадян та економічного стимулювання заінтересованості суб'єктів господарювання у створенні нових робочих місць.

Особливості сучасних методів державного регулювання зайнятості населення в умовах євроінтеграційних процесів, на нашу думку, обумовлені тим, що сталий соціально-економічний розвиток країни неможливий без інноваційно-інвестиційного чинника. Тобто державне регулювання зайнятості населення має здійснюватись в контексті інноваційно-інвестиційного розвитку країни, пов'язаного зі зростанням продуктивності праці, підвищення ефективності системи управління та організації виробництва і праці.

В будівельній галузі впродовж 2014-2017 рр. спостерігалось зниження зайнятості з 746,4 тис. осіб в 2014 р. до 644,3 тис. осіб в 2017 р., тобто скорочення склало 101,6 тис. осіб або 13,7% (табл. 1).

Основна причина скорочення зайнятості населення – це неефективне проведення реструктуризації виробництва без прогнозування відповідного професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, неналежні умови оплати праці і соціального захисту працюючих, а також недосконалість правового забезпечення працюючих. Останнє є основним фактором поширення неформальної зайнятості.

У будівельній галузі спостерігалась ситуація щодо скорочення чисельності зайнятих у неформальному секторі економіки з 613,99 тис. осіб в 2016 р. до 594,9 тис. осіб у 2017 р. або скорочення склало 3,1% (рис. 2), що було обумовлено змінами в нарахуванні єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та встановленням більш жорсткої адміністративної відповідальності за його не виплату [4].

Таблиця 1

Характеристика зайнятості населення в будівництві за період 2014-2017 рр.

Показники	Одиниця виміру	Роки				Зміни 2017р. до 2014 р, %
		2014	2015	2016	2017	
Зайняте населення	тис. осіб	746,4	642,1	644,5	644,3	86,3
Середньооблікова кількість штатних працівників	тис. осіб	228	182	173	167	73,2
Кількість найманих працівників	тис. осіб	305,5	248,1	245,9	235,5	77,1
Кількість неформально зайнятого населення (у % до підсумку кількості неформально зайнятого населення по Україні	%	15,3	16,1	15,5	16,1	+0,8 в.п.
Потреба роботодавців у працівниках	тис. осіб	1,3	1,0	1,8	2,2	169,2
Кількість зареєстрованих безробітних	тис. осіб	14,7	10,3	8,1	7,8	53,1
Навантаження на одну вакансію	осіб	11	10	4	4	36,4
Працевлаштовано зареєстрованих безробітних	тис. осіб	13,5	12,2	12,0	11,3	83,7

Джерело: розроблено автором за даними [2, С. 53, 83; 3, С. 51, 57].

Соціальна вразливість неформально зайнятих громадян спонукає їх до пошуку неформальних джерел отримання додаткових доходів та має негативні наслідки як для економіки держави, так і самих працівників, які в подальшому мають ризики щодо їх соціального захисту.

Для запобігання неформальній (нелегальній) зайнятості населення та зменшення її обсягів необхідно здійснення відповідних заходів:

- удосконалення правових, адміністративних і економічних механізмів державного регулювання відносин у сфері зайнятості населення (виробничих, трудових, соціальних);
- підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і зайнятість населення з метою забезпечення реалізації трудових прав і гарантій працівників;
- проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних виробничих та соціально-трудових відносин для забезпечення соціального захисту працівників.

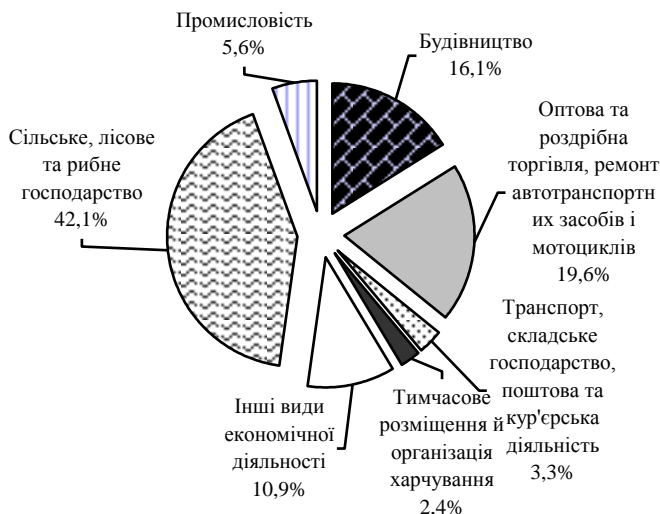


Рис. 2. Неформальна зайнятість населення за видами економічної діяльності в 2017 р., у % до всього неформально зайнятого населення
Джерело: складено автором за даними [5, с. 108]

Слід відмітити, що ринок праці, який нормально й ефективно функціонує, надаючи більшості працездатних роботу і дохід, дозволяє державі, чий бюджетні можливості завжди обмежені, зосередитися на підтримці й захисті окремих соціально вразливих і непрацездатних категорій громадян і, таким чином, забезпечити більшу рівність можливостей для людського розвитку всіх громадян. Високий рівень зайнятості в умовах ефективного виробництва забезпечує зростання сукупних доходів суспільства, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють людському розвитку.

Трудова діяльність багато в чому визначає процес соціалізації особистості, формує цінність настанови й орієнтації, перешкоджає формуванню і поширенню девіантної і криміногенної поведінки.

За період (2014-2017 рр.) спостерігалось зменшення середньооблікової кількості штатних працівників в будівельній галузі з 228 тис. осіб в 2014 р. до 167 тис. осіб в 2017 р., або скорочення складо 26,8%. Це зумовлено як демографічним чинником, так і суттєвим погіршенням соціально-економічної ситуації, наслідком чого, зокрема, є втрата працівниками своєї роботи (табл. 2).

В будівництві щорічно впродовж 4-х років сумарна кількість працівників, прийнятих на роботу і звільнених з роботи, становила майже середньооблікову кількість штатних працівників, що свідчить про високу плінність кадрів в будівництві.

Причиною цьому є неузгодженість процесів вивільнення, перерозподілу та працевлаштування робітників, що спричинені неефективною соціально-економічною політикою в цілому, а також недосконалими умовами організації і

оплати праці в будівельній галузі. В цих умовах необхідно запровадження взаємопов'язаного комплексу механізмів як за участю держави, так і будівельної галузі щодо мотивації працюючих в будівництві.

Таблиця 2

Характеристика плинності кадрів в будівельній галузі за 2014-2017 рр.

Показники	Одиниця виміру	роки				2017/ 2014, %
		2014	2015	2016	2017	
Середньооблікова кількість штатних працівників по Україні	тис. осіб	8959	8065	7868	7679	85,7
в т.ч. будівництво	тис. осіб	228	182	173	167	73,2
Рівень прийому та вибуття працівників (відсотків до середньооблікової кількості штатних працівників)						
прийнято: по Україні	%	22,8	24,0	26,1	30,5	x
в т.ч. будівництво	%	28,5	32,0	36,9	46,2	x
вибуло: по Україні	%	30,3	30,2	29,2	31,8	x
в т.ч. будівництво	%	52,2	48,9	43,5	47,8	x

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [Електронний ресурс: режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>]

Аналіз стану ринку праці в Україні дав змогу встановити позитивну тенденцію щодо зменшення кількості зареєстрованих безробітних з 458,6 тис. осіб в 2014 р. до 354,4 тис. осіб в 2017 р. або скорочення склало 22,7%. Збільшився попит на робочу числу з 35,3 тис. осіб у 2014 р. до 50,4 тис. осіб у 2017 р., або збільшення склало 42,8%. Навантаження на вільне робоче місце склало 7 осіб у 2017 р. проти 14 осіб у 2014 р., зменшилось на половину.

В будівельній галузі кількість зареєстрованих безробітних також знизилась з 14,7 тис. осіб в 2014 р. до 7,8 тис. осіб в 2017 р., або зниження склало 46,9%, тобто майже на половину. Навантаження на вільне робоче місце склало 4 особи в 2017 р. проти 11 осіб у 2014 р.

Потреба роботодавців у працівниках в будівельній галузі також збільшилась з 1,3 тис. осіб в 2014 р. до 2,2 тис. осіб у 2017 р., або збільшення склало 69,2% (табл. 1).

Працевлаштування безробітних щорічно знижувалась з 494,6 тис. осіб у 2014 р. до 398,6 тис. осіб у 2017 р., або зниження по Україні складало 19,4%.

По будівельній галузі працевлаштування знизилось з 13,5 тис. осіб в 2014 р. до 11,3 тис. осіб у 2017 р., або зниження склало 16,3%.

Ці дані свідчать про те, що ринок праці в цілому по Україні і за видами економічної діяльності не збалансований, особливо у професійно-кваліфікаційному розрізі. Роботодавців часто не влаштовує рівень кваліфікації пропонованої робочої сили, надто за умови інноваційного розвитку.

Крім того, іншою важливою причиною не збалансування ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі є відсутність повноцінної системи моніторингу і прогнозування попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі для планування професійної підготовки кадрів.

Недосконалість системи професійної орієнтації населення, низька престижність робітничих професій, неефективна державна політика стимулювання молоді до оволодіння цими професіями знижує розвиток людського капіталу. На підставі вище зазначених даних можна констатувати, що ринку праці України не збалансований і потребує значних зусиль з боку держави щодо поліпшення роботи з питань запобігання настанню безробіття та надання суб'єктами господарювання послуг із посередництва у сфері працевлаштування, реалізації цільових програм програм та інвестиційних проектів з метою працевлаштування незайнятого населення на створення нових робочих місць.

Одним із важливих засад щодо вирішення проблеми збалансування ринку праці є питання здійснення реформи оплати праці, що безпосередньо пов'язано із розвитком людського капіталу, в тому числі в будівельній галузі. В Україні це одне із суттєвих завдань у вирішенні усіх без виключення економічних реформ. Результати економічних реформ повинні відображатись на життєвому рівні населення і, в першу чергу, працюючих, так як від заробітної плати формуються всі соціальні стандарти і виплати.

В 2017 р. середньомісячна заробітна плата по Україні склала 7104 грн. і зросла у порівнянні із 2014 р. (3480 грн.) в 2,1 рази. У будівельній галузі середньомісячна заробітна плата в 2017 р. склала 6251 грн. у порівнянні із 3551 грн. у 2014 р., або зросла в 2,2 рази. Заробітна плата у будівництві нижча середнього рівня по Україні на 12,0% (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка номінальної і реальної заробітної плати по Україні і будівельної галузі в 2014-2017 рр.

Показники	Роки				2017/2014, %
	2014	2015	2016	2017	
Середньомісячна номінальна заробітна плата Усього (грн)	3480	4195	5183	7104	2,1 рази
відсотків до попереднього року, %	106,0	120,5	123,6	137,1	х
Середньомісячна заробітна плата в будівництві	2860	3551	4731	6251	2,2 рази
відсотків до попереднього року, %	105,8	124,2	133,2	132,1	х
-у відсотках до середньомісячної заробітної плати по Україні	82,2	84,6	91,3	88,0	х
Законодавчо встановлений прожитковий мінімум, грн	1176,0	1227,33	1388,08	1603,67	
Фактичний прожитковий мінімум, грн	1357,58	2257,0	2642,38	2941,46	2,2 рази
Індекс реальної заробітної плати, % по Україні	93,5	79,8	109,0	119,1	х
Номінальна заробітна плата по Україні у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	285,7	304,4	323,9	403,2	х
Індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року)	124,9	143,3	112,4	113,7	х

*Джерело: складено за даними Державної служби статистики України
[Електронний ресурс: режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>]*

Внаслідок інфляційних процесів реальна середньомісячна заробітна плата в 2014-2017 рр. знижувалась, але починаючи з 2016 р. спостерігається збільшення індексу реальної заробітної плати з 109,0% до 119,1% в 2017 р.

Зниження індексу реальної заробітної плати вплинуло на зниження купівельної спроможності населення і падіння рівня життя населення.

В цих умовах необхідно запровадити ідеологію щодо одночасного підвищення мінімальної заробітної плати і перегляд всієї системи оплати праці і її підвищення, починаючи з тарифної системи оплати праці. Сучасні реалії інноваційного розвитку економіки вимагають посилення розвитку людського капіталу шляхом проведення реформи оплати праці як у виробничій, так і бюджетній сферах. За статистичними даними станом на 2016 р. середньомісячна заробітна плата в Україні складала 102,8 дол. США у порівнянні із 3820,7 дол. США у Австрії, відповідно Бельгії -3975,3; Великої Британії – 3843,1; Греції – 1600,1; Данії – 5361,2; Ірландії – 4735,3 та інших. Тобто Україна знаходиться на досить низькому рівні щодо умов розвитку людського капіталу.

Підвищення заробітної плати необхідна умова зростання мотивації, підвищення ефективності виробництва та розвитку людського капіталу

Висновки. Економічний розвиток будівельної галузі може бути досягнений на основі формування умов розвитку людського капіталу як на інтенсивній, так і екстенсивній основі. Основною передумовою такого розвитку є ефективна трудова діяльність людини, що ґрунтується на принципах гідної праці, формуванні спектру важелів державного регулювання національного ринку праці, ринку освітніх послуг, охорони здоров'я, підвищення якості життя. Впровадження нових соціальних стандартів, забезпечення гідної оплати праці дозволить працюючим самостійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи, які можуть бути спрямовані на розвиток людського капіталу.

Підвищення заробітної плати, соціального захисту працюючих в економіці України, в тому числі в будівельній галузі, буде сприяти реалізації накопиченого людського капіталу і створення стимулів для одержання освіти й інших приватних інвестицій у людський капітал, у тому числі у людський капітал майбутніх поколінь.

Підвищення сприятиме зниженню плинності кадрів та підвищенню мотивації до високопродуктивної праці і розвитку людського капіталу.

Список літератури:

1. Грішнова О. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці / Монографія, 2015. – 222 с.
2. Економічна активність населення України 2017: Стат. збірник / Державна служба статистики України. – К., 2017. – 205 с.
3. Економічна активність населення України 2014: Стат. збірник / Державна служба статистики України. – К., 2015. – 206 с.
4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.10.2010 р. із змінами, внесеними згідно із Законами № 2464-VI зі № 406-VII від 04.07.2013, № 909-VIII від 24.12.2015
5. Праця України у 2017 році: Статистичні збірник / Державна служба

статистики України. – К.: ТОВ „Август Трейд”, 2018. – 281 с.

References:

1. Hrishnova O. Investuvannia v liudskiy kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi / Monohrafiia, 2015. – 222 s.
2. Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy 2017: Stat. zbiryk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. - K., 2017. – 205 s.
3. Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy 2014: Stat. zbiryk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. - K., 2015. – 206 s.
4. Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 08.10.2010 r. iz zminamy, vnesenyi zghidno iz Zakonomy № 2464-VI zi № 406-VII vid 04.07.2013, № 909-VIII vid 24.12.2015
5. Pratsia Ukrainy u 2017 rotsi: Statystychni zbiryk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. – K.: TOV „Avhust Treid”, 2018. – 281 s.

В.В. Шовкивская

Предпосылки развития человеческого капитала строительной отрасли

В статье раскрывается влияние основных факторов на развитие человеческого капитала. Рассмотрены основные показатели рынка труда как основного условия использования и развития человеческого капитала. Показано роль в развитии человеческого капитала в повышении эффективности производства строительной отрасли.

Ключевые слова: *человеческий капитал, строительная отрасль, концепция достойного труда, занятость в строительстве, экономическая активность, заработная плата в строительстве.*

V. Shovkivska

Prerequisites for the development of human capital of the construction industry

This article reveals the influence of the main factors on the human capital development. The main indicators of the labor market as a basic condition for the use and development of human capital are considered. The role of human capital development in improving the efficiency of construction industry production is shown.

Keywords: *human capital, construction industry, concept of decent work, employment in construction, economic activity, wages in construction.*

Посилання на статтю:

АРА: Shovkivska V. (2018) *Peredumovy rozvytku liudskoho kapitalu v budivelnii haluzi. Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, 38, 62 – 71.

ДСТУ: Шовківська В.В. *Передумови розвитку людського капіталу в будівельній галузі* [Текст] / В.В. Шовківська // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. – 2018. – № 38. – С. 62 –71.